

**УДК 159.9**

**В.С. Черноус, В.В. Вишньовський канд. психол. наук, доц.**

Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя, Україна

## **ГЕНДЕРНІ СТЕРЕОТИПИ У ПРОФЕСІЙНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ В УКРАЇНІ**

**V.S. Chornous, V.V. Vyshnyovskiy, Ph.D., Assoc. Prof.**

### **GENDER STEREOTYPES OF PROFESSIONAL ACTIVITY IN UKRAINE**

Гендерні стереотипи – це усталені уявлення про якості та норми поведінки чоловіків і жінок. Вони містять також приписи й заборони стосовно того, що чоловікам і жінкам належить відчувати, проявляти та робити. Гендерні стереотипи проявляються насамперед як гендерно-рольові стереотипи, що стосуються прийнятності й різноманітності ролей і видів діяльності чоловіків і жінок, а також як стереотипи гендерних рис, тобто психологічних і поведінкових характеристик. Ці два компоненти пов'язані між собою. Прийняття якої-небудь ролі для людини певної статі залежить від міри наявності в неї певних рис і характеристик.

- Стереотипи, що стосуються рис характеру, особливостей поведінки чоловіків і жінок – нормативні уявлення про соматичні, психічні, поведінкові якості.
- Стереотипи, пов'язані із закріпленням сімейних і професійних обов'язків у співвідношенні зі статтю.
- Стереотипи, що стосуються змісту праці чоловіків і жінок. Саме ця група стереотипів останнім часом зазнала значних змін через поступове «вливання» жінок у професійний простір, обіймання ними більшої кількості керівних посад, перерозподіл кількості чоловіків і жінок у статевотипових сферах. Незважаючи на це, і сьогодні більша частина найбільш престижних професій в нашому суспільстві зайнята чоловіками, жінки дуже слабо представлені в уряді і на високих посадах у великих організаціях.

Для жінки, згідно з історично сформованими патріархальними стереотипами, які попри суспільний прогрес ще трапляються, важливою є орієнтація на сім'ю та сімейні цінності, ведення домашнього господарства тощо. Для чоловіка, згідно з тими ж стереотипами, нормативно бажаною є більша активність за межами сім'ї: професійна діяльність, суспільна активність. Жінка, яка не створила сім'ї, суспільною думкою оцінюється як невдаха, її називають «старою дівою». Однак успішність самореалізації чоловіка пов'язується з його кар'єрою, часто зі статусом у суспільстві. Якщо з віком чоловік не має професійних досягнень, це також може вважатися рівнозначним його життєвому неуспіхові.

Вплив гендерних стереотипів на професійну діяльність в українському суспільстві є досить суттєвим. У першу чергу це відображається на існуванні так званих «чоловічих» і «жіночих» професій. Дві третини всіх працюючих жінок зосереджені у бюджетному секторі, зокрема в освіті, охороні здоров'я та державному управлінні (46,1%) та у промисловості, головним чином харчовій та легкій (20,2%). Аналогічним чином, майже половина всіх працюючих чоловіків зосереджена у добувній та переробній промисловості (36%), у транспорті та зв'язку (11,2%). Самозайняті жінки в Україні зосереджені у вузькому діапазоні традиційних жіночих занять з низькою продуктивністю, рентабельністю та доходністю. Це, зокрема, реалізація товарів промислового виробництва (49% усіх самозайнятих жінок), натуральне сільське господарство, приготування та реалізація кулінарних виробів, прибирання житла та інша хатня робота, перукарські послуги, косметичні і оздоровчі

послуги, приватні уроки та репетиторство, перекладацькі послуги, догляд за дітьми і хворими.

Ще одним показником впливу гендерних стереотипів на професійну діяльність є вертикальна сегрегація – концентрація жінок і чоловіків на певних рівнях професійної ієрархії. Поширеним способом вимірювання вертикальної сегрегації є аналіз ступеня фемінізації посад високого рівня, що передбачають прийняття рішень. Жінки в Україні продовжують домінувати у найнижчому ешелоні кар'єрної драбини й продовжують бути недостатньо представленими у вищому керівництві.

Дискримінація жінок існує також у сфері освіти в Україні, хоча на перший погляд (за кількістю співробітників-жінок) дана галузь виглядає як переважно «жіноча». Усього в українській середній та вищій школі працює 693,3 тис. викладачів та викладачок, з них жінок – 72%. Втім, треба зазначити, що у вищій освіті кількість чоловіків та жінок є більш співмірною – з 158,5 тис. викладачів ВНЗ III-IV ступенів жінки складають 52,4%. Вища школа України загалом характеризується горизонтальною сегрегацією, тобто наявністю “чоловічих” та “жіночих” галузей, спеціальностей, напрямів. Наприклад, з-поміж викладачів ВНЗ III-IV рівня акредитації на спеціальностях гуманітарного напрямку жінок 73%, в напрямку “економіка та фінанси” – 67%, суспільні науки – 75%, педагогіка – 67%. Крім горизонтальної, в українській вищій школі присутня також і вертикальна сегрегація, тобто зменшення частки жінок на вищих професійних щаблях, причому це стосується як адміністративної сфери, так і науково-викладацької. Серед ректорів ВНЗ III-IV рівнів акредитації державної та комунальної форм власності, яких в Україні налічується 234, усього 20 жінок, що складає 9% від загальної кількості керівників таких ВНЗ. Дещо кращою є ситуація з гендерним балансом серед проректорів або ж заступників ректора – серед них 228 жінок та 763 чоловіків, тобто трохи менше чверті проректорів у ВНЗ III-IV рівнів акредитації є жінками. Однак і цей показник очевидно далекий від рівності.

Доступ українських жінок до повної та неповної вищої професійної освіти сприяє їхньому доступу до роботи в якості службовців у таких професійних групах, як професіонали, фахівці, технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг. Проте, навіть коли жінки досягають керівних посад завдяки своїй кваліфікації, вони не завжди мають такі ж умови праці, рівень оплати праці та перспективи кар'єрного зростання, як чоловіки.

Парадоксально, але найвищий гендерний розрив у рівні особистих доходів характерний для населення, що має вищу освіту, тобто високі освітні надбання українських жінок не забезпечують їм належного становища на ринку праці та можливостей гідних заробітків. А серед найменш освічених контингентів, до яких належать неписьменні та особи, які не мають освіти (здебільшого населення старших вікових груп та молодь, яка ще навчається), гендерні відмінності в рівні доходів є досить незначними, засвідчуючи неістотний вплив гендерного чинника на рівень оплати некваліфікованої праці.

У більшості випадків гендерна дискримінація заснована на гендерних стереотипах, в результаті яких виникають «подвійні стандарти» для жінок і чоловіків на ринку праці та в суспільстві в цілому. Все це свідчить про те, що попри наявність законодавчих гарантій і програм забезпечення гендерної рівності, дискримінація жінок в сфері праці все ж має свій прояв. Не останню роль у підтримці цієї тенденції відіграють гендерні стереотипи, що закріплюються і відтворюються різними соціальними інститутами.